

POSTANOWIENIE

Dnia 21 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z wniosku "F." Urządzenia i Montaż Przemysłowe Spółka z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z udziałem zainteresowanego T.K.

o podleganie ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów
zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin

przemieszczających się we Wspólnocie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 21 lutego 2019 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w W.

z dnia 12 sierpnia 2016 r., sygn. akt III AUa [...] /11,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2. zasądza od wnioskodawcy na rzecz pozwanego organu
rentowego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w W. wyrokiem z dnia 12 sierpnia 2016 r., sygn. akt III AUa [...] /11, oddalił apelację „F.” Urządzenia i Montaż Przemysłowe Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 31 marca 2011 r. oddalającego jej odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. z dnia 18 września 2008 r. odmawiającej wydania zaświadczenia na formularzu E-101 dla zainteresowanego

pracownika tej spółki T.K. o podleganiu w okresie od 11 kwietnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu pracy wykonywanej na terytorium innych niż Polska państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

W sprawie tej ustalono, że w dniu 29 kwietnia 2008 r. spółka „F.” złożyła wniosek o wydanie zaświadczenia na formularzu E-101 zainteresowanemu pracownikowi T.K., który wykonuje pracę w zakładach i na budowach w Irlandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Niemczech, Finlandii oraz w Polsce zgodnie z poleceniem pracodawcy, że podlega on ustawodawstwu państwa polskiego, informując jednocześnie, że wymieniony mieszka w Polsce i jest pracownikiem wnioskującej spółki. Do wniosku dołączono umowę o pracę z dnia 10 kwietnia 2008 r. oraz projekt zaświadczeń na formularzu E-101, z zaznaczeniem w jednym z nich podstawy prawnej z art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia nr 1408/71 (w drugim podstawy nie zaznaczono). Przy piśmie z dnia 2 czerwca 2008 r. spółka przekazała organowi rentowemu tabelę, z której wynika, że T.K. od 1 (powinno być 18) kwietnia 2008 r. i nadal pracuje w Finlandii, zaś od października 2008 r. będzie pracował we Francji, a od maja 2009 r. znowu w Finlandii.

Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego i jego prawną kwalifikację, oceniając, że spór w sprawie sprowadzał się do interpretacji przepisów tytułu II rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.Urz. WE z 5 lipca 1971 r., L 149, ze zm., powoływanego dalej jako rozporządzenie nr 1408/71), a w szczególności jego art. 14 ust. 2. Przepisy te (obowiązujące na datę wydania decyzji) stanowiły pełny i jednolity system norm kolizyjnych, mający celu podleganie pracowników przemieszczających się w Unii Europejskiej systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego, dla uniknięcia komplikacji wynikających z potencjalnego zbiegu różnych ustawodawstw krajowych. Zasadniczo delegowany pracownik najemny podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym pracuje (zasada *lex loci laboris*). Wyjątki od tej zasady, w tym określone w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71, który

stosuje się tylko w szczególnych sytuacjach, kiedy zastosowanie zasady sformułowanej w art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia nr 1408/71 „mogłoby nieść ryzyko, że zarówno pracownik, jak i pracodawca oraz instytucje zabezpieczenia społecznego nie tylko nie unikną komplikacji administracyjnych, które mogą skutkować utrudnieniami w swobodnym przepływie osób objętych tym rozporządzeniem, lecz przeciwnie, takie komplikacje napotkają”. Odwołująca się spółka twierdziła, że dla zainteresowanego właściwy jest polski system ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia ze względu na jego status „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich”.

Sąd drugiej instancji oceniając pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich odwołał się do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 99/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 162), który uznał, że przy interpretacji „powyższego przepisu należy uwzględnić różnicę wynikającą z norm ust. 1 i 2 art. 14 rozporządzenia. O ile w ust. 1 ustanawia się wyjątek od zasady miejsca zatrudnienia, to w art. 14 ust. 2 zawarte zostały normy kolizyjne, ponieważ zastosowanie zasady miejsca zatrudnienia i podlegania jednemu ustawodawstwu w związku z wykonywaniem zatrudnienia w różnych państwach u wielu, bądź jednego pracodawcy, wywołuje określone trudności z ustaleniem ustawodawstwa właściwego, skoro tylko na podstawie art. 13 ust. 1 i ust. 2 lit. a nie byłoby wiadomo, które ustawodawstwo należy ostatecznie wybrać. Taki jest też cel normy kolizyjnej z art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia”, z której wynika, że określa on sytuację osoby zatrudnionej przez jednego pracodawcę, który prowadzi działalność na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego i w tych państwach wykonywana jest praca, przy czym warunkiem koniecznym jest, aby miejsce zamieszkania pracownika „nie pokrywało” się z miejscem wykonywania przez niego pracy. W tym kolizyjnym zakresie przyjmuje się, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia dotyczy tylko zatrudnienia (działalności) związanej z wielokrotnymi krótkoterminowymi pobytami w kilku państwach członkowskich. Jak dalej wskazał Sąd, są to przypadki znacznie odbiegające od „zwykłego skierowania”, tym bardziej, że na podstawie typowego łącznika miejsca wykonywania pracy nie sposób wówczas określić ustawodawstwa

właściwego w danym czasie, bądź też jego jednoznaczne ustalenie napotyka na trudności.

W pojęciu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia chodzi zatem o pracownika, który w tym samym czasie pracuje w wielu Państwach Członkowskich dla jednego pracodawcy prowadzącego działalność w kilku Państwach Członkowskich. Sąd drugiej instancji odwołał się do wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 4 października 2012 r. w sprawie C-115/11. W tym orzeczeniu Trybunał uznał, że jeśli wykonywanie pracy najemnej ma miejsce na terytorium tylko jednego państwa unijnego w jednym czasie, stanowiąc „zwykłą” sytuację zainteresowanej osoby, to taka osoba nie może wchodzić w zakres art. 14 ust. 2 rozporządzenia Nr 1408/71, a zatem nie jest „zwykle” zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich. Organ rentowy ma nie tylko prawo, ale też prawny obowiązek dokonania prawidłowej oceny faktów mających znaczenie dla zastosowania reguł określania właściwego ustawodawstwa z dziedziny zabezpieczenia społecznego, a tym samym zagwarantowania, że informacje podane w zaświadczeniu będą prawdziwe. Ponadto Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 4 października 2012 r., C-115/11, wskazał, że przy ocenie okoliczności faktycznych niezbędnych do określenia właściwego ustawodawstwa, dana instytucja może wziąć pod uwagę, oprócz brzmienia umowy o pracę, takie czynniki jak: „sposób, w jaki uprzednio były w praktyce wykonywane podobne umowy tego rodzaju między pracodawcą a pracownikiem, okoliczności zawarcia owych umów lub ogólniej cechy charakterystyczne i metody prowadzenia działalności przez dane przedsiębiorstwo w zakresie, w jakim czynniki te mogą rzucić światło na rzeczywisty charakter rozpatrywanej pracy”. Zaświadczenie E-101 jest co do zasady wydawane przed rozpoczęciem okresu, do którego się odnosi, lub na początku tego okresu, przeto „ocena wspomnianych faktów jest dokonywana na podstawie przewidywanej sytuacji dotyczącej zatrudnienia zainteresowanego pracownika”. Jeżeli na podstawie innych niż umowa istotnych w sprawie dowodów okaże się, że zatrudnienie danego pracownika w rzeczywistości różni się od sytuacji opisanej w jego umowie o pracę, to „na instytucji właściwej ciąży powinność, bez względu na brzmienie umowy, oparcia swoich ustaleń na faktycznej

sytuacji pracownika i w razie potrzeby odmowy wydania zaświadczenia (...) lub cofnięcia go, jeżeli instytucja właściwa państwa członkowskiego, w którym pracownik najemny świadczy pracę, wyrazi wątpliwości co do prawdziwości faktów będących podstawą wydania zaświadczenia lub co do przestrzegania wymogów. W szczególności, jeżeli okaże się, że pomimo brzmienia umowy o pracę sytuacja danej osoby nie spełnia którejś z przesłanek w ramach unormowania określonego w rozporządzeniu nr 1408/71, takiego jak unormowanie z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt i) lub z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt ii) - unormowanie to nie może być stosowane”.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwala na dokonanie innej oceny prawnej niż uczynił to sąd pierwszej instancji w zaskarżonym wyroku, któremu nie można zarzucić naruszenia prawa materialnego.

W skardze kasacyjnej spółka F. zarzuciła naruszenie:

- norm prawa materialnego: art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i ust. 14, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) oraz art. 14 ust. 2 lit. b ii) i i) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. ze zm.) i art. 12a (5) ust. 4 Rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 72.74.1 z 26 marca 1972 r. ze zm.) przez ich niezastosowanie;

- przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy: art. 382 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 328 § 2 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ z jednej strony jest ona oczywiście uzasadniona, a z drugiej występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne i potrzeba orzeczniczego wyjaśnienia przepisu prawa unijnego w sytuacji, gdy prawomocny wyrok Sądu wywołał poważne skutki nie tylko dla pracownika będącego zainteresowanym w niniejszej sprawie, lecz także dla

kilkuset pracowników polskiego przedsiębiorstwa, wykonujących pracę na terytoriach kilku państw w ramach jednego stosunku pracy z pracodawcą mającym siedzibę w Polsce, prowadzącym działalność na terytoriach różnych państw członkowskich Unii Europejskiej:

1) Czy spełnione są przesłanki przewidziane w art. 14 ust. 2 lit. b Rozporządzenia Rady (EWG) 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.) w sytuacji, gdy pracownik przedsiębiorstwa mającego zarejestrowaną siedzibę w Państwie Członkowskim, wykonujący pracę na podstawie jednej umowy o pracę z tym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich, na terenie których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego Państwa i czasie trwania tej umowy o pracę;

2) Czy pracownik, o którym mowa w punkcie 1 powyżej, wykorzystujący w pewnym okresie wykonywania pracy zwolnienie chorobowe lub urlop, powracający i przebywający w tym czasie w pierwszym Państwie Członkowskim, będącym państwem miejsca siedziby pracodawcy/przedsiębiorstwa i jednocześnie państwem miejsca zamieszkania pracownika, podlega w czasie tej choroby lub urlopu dyspozycji art. 14 ust. 2 lit. b (i) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.);

3) Czy pracownik pracodawcy/przedsiębiorstwa z zarejestrowaną siedzibą w Państwie Członkowskim, mający wykonywać pracę na podstawie jednej umowy o pracę z tym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich, lecz doznający przeszkody w tym założeniu na skutek nieprzewidzianego w chwili zawarcia umowy zdarzenia powodującego wcześniejsze od przewidywanego rozwiązanie stosunku pracy, podlega pod dyspozycję art. 14 ust. 2 lit. b Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14

czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.);

4) Warunkami zobowiązującymi organ rentowy do wydania ubezpieczonemu pracownikowi zaświadczenia E101 na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.), a obecnie zaświadczenia A1 na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Ur.UE.L Nr 166, str. 1 z późn. zm) są wyłącznie: złożenie wniosku, wykazanie działalności pracodawcy/przedsiębiorstwa na terytoriach co najmniej dwóch państw Unii Europejskiej, złożenie umowy o pracę i dokumentów ewidencyjnych dowodzących ubezpieczenia pracownika w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i opłacania składek.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w W. z dnia 12 sierpnia 2016 r., sygn. akt III AUa [...] /11, w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W przypadku uznania, że wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 4 października 2012 r., sygn. C-115/11 w sprawie F. Urządzenia i Montaż Przemysłowe Sp. z o.o. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych nie wyjaśnia w pełni warunków posiadania przez pracownika wykonującego pracę na podstawie jednej umowy o pracę z jednym pracodawcą na terytoriach kilku państw członkowskich Unii Europejskiej statusu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich w rozumieniu artykułu 14 ust. 2 powołanego wyżej Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, wniosła o wystąpienie na podstawie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersji skonsolidowanej) z pytaniami prejudycjalnymi do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o następującej treści:

- Czy spełnione są przesłanki przewidziane w art. 14 ust. 2 lit. b (ii) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie

stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.) w sytuacji, gdy pracownik przedsiębiorstwa mającego zarejestrowaną siedzibę w Państwie Członkowskim, wykonujący pracę na podstawie jednej umowy o pracę z tym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich, na terenie których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego Państwa w czasie trwania tej umowy o pracę?;

- Czy pracownik, o którym mowa w punkcie 1 powyżej, wykorzystujący w pewnym okresie wykonywania pracy zwolnienie chorobowe lub urlop, powracający i przebywający w tym czasie w pierwszym Państwie Członkowskim, będącym państwem miejsca siedziby pracodawcy/przedsiębiorstwa i jednocześnie państwem miejsca zamieszkania pracownika, podlega w czasie tej choroby lub urlopu dyspozycji art. 14 ust. 2 lit. b (i) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.)?;

- Czy pracownik pracodawcy/przedsiębiorstwa z zarejestrowaną siedzibą w Państwie Członkowskim, mający wykonywać pracę na podstawie jednej umowy o pracę z tym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich, lecz doznający przeszkody w tym założeniu na skutek nieprzewidzianego w chwili zawarcia umowy zdarzenia powodującego wcześniejsze od przewidywanego rozwiązanie stosunku pracy, podlega pod dyspozycję art. 14 ust. 2 lit. b Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.)?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej, oddalenie skargi w zakresie wniosku o wystąpienie z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz o zasądzenie

kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania.

W myśl utrwalonego orzecznictwa, istota zagadnienia prawnego konkretyzuje się w tym, że w danej sprawie występuje problem prawny mający znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu.

Jak już wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 sierpnia 2018 r. (II UK 371/17, niepubl.), wydanym w sprawie zainicjowanej niemal tożsamą skargą, wątpliwości prawne podniesione w skardze były już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w analogicznych sprawach oddalił skargi kasacyjne strony skarżącej (wyroki z dnia 9 maja 2018 r., II UK 150/17, OSNP 2018 nr 12, poz. 163, oraz II UK 241/17, OSNP 2018 nr 12, poz. 164). Skarżąca jednakże nadal polemicznie kontestuje tę negatywną dla niej linię orzeczniczą, bezzasadnie i bezpodstawnie twierdząc, że po takich orzeczeniach zainteresowani pracownicy lub członkowie ich rodzin byli pozbawieni ochrony ubezpieczeniowej. Tymczasem taka ochrona przysługiwała im zgodnie z prawem zabezpieczenia społecznego właściwym dla miejsca wykonywania zatrudnienia na terytorium jednego tylko państwa członkowskiego UE (zasada *lex loci laboris*), już dlatego, że skarżąca, która pod inną niż skarżąca firmą „L. SA” miała prowadzić znaczącą działalność w Polsce, a skarżąca firma F. Sp. z o.o. koncentrowała działalność „na zawieraniu i

wykonywaniu kontraktów zagranicznych w wielu państwach unijnych”, przeto skarżąca nie udowodniła statusu przedsiębiorstwa delegującego ani koniecznych warunków delegowania zwykle zatrudnionego przez siebie w Polsce pracownika do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego UE. Przeciwnie twierdzenia zawarte w piśmie procesowym, w tym stanowisko prezesa zarządu strony skarżącej, nie poddawały się weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym, w którym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów lub dowodów, jeżeli takie okoliczności nie były podnoszone lub ustalone przed Sądami pierwszej lub drugiej instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Tymczasem warunki delegowania były konieczne do potencjalnego podlegania zainteresowanego pracownika, który według miarodajnych ustaleń został zatrudniony wyłącznie do świadczenia pracy za granicą, nadal polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych według dyspozycji art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71. W sprawie tej ustalono, że zainteresowany nie wykonywał w tym samym czasie, tj. zatrudnienia w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE i nie przemieszczał się w tych samych okresach zatrudnienia równocześnie między takimi krajami, które byłyby miejscem świadczenia tej samej pracy, przeto nie było problemów z ustaleniem podlegania właściwemu ustawodawstwu zabezpieczenia społecznego w konkretnym państwie wykonywania pracy. Ponadto w razie wydania decyzji o niepodleganiu pracownika skierowanego przez pracodawcę do pracy w innym państwie (państwach) członkowskim Unii Europejskiej polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych polski organ ubezpieczeń społecznych powinien przekazać tę decyzję właściwej instytucji zabezpieczenia społecznego państwa (państw), w którym praca była wykonywana (por. art. 12a 5 pkt 1b rozporządzenia Rady (EWG) Nr 574/72 r. z dnia 21 marca 1972 r.), w celu uruchomienia procedury objęcia zainteresowanego pracownika właściwym systemem zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris* (art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71), która zagwarantuje zainteresowanych oraz członkom ich rodzin adekwatną ochronę ubezpieczeniową także w pilnych przypadkach, bez bezpodstawnego przerzucania tych powinności na polskie instytucje ubezpieczeniowe.

W przedmiotowej sprawie oznaczało to, że skarżąca miała obowiązek

zgłoszenia zainteresowanych pracowników do systemu zabezpieczenia społecznego właściwego państwa, w którym praca była zwykle wykonywana oraz opłacania tam składek na pracownicze zabezpieczenie społeczne, zamiast bezpodstawnego oczekiwania na objęcie polskim systemem ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych z tytułu wykonywania pracy w innym państwie członkowskim UE za opłacenie z reguły niższej składki w Polsce w porównaniu do zasady wyższych kosztów pracy i podlegania zabezpieczeniom społecznym w bardziej rozwiniętych gospodarczo i społecznie krajach unijnych. W przeciwnym razie to wyłącznie skarżąca mogłaby odnieść bezpodstawne i nieuzasadnione korzyści z podlegania zainteresowanych polskim ubezpieczeniom społecznym za opłaceniem składek w „dumpingowej” wysokości i to z tytułu wykonywania zatrudnienia przez zainteresowanych oraz osiągania przychodów przez skarżącą w innym państwie członkowskim UE, które zapewnia tam zatrudnionym zainteresowanym adekwatną ochronę ubezpieczeniową w państwie-miejsce zwykłego wykonywania zatrudnienia i tytuł podlegania jego krajowemu (a nie polskiemu) systemowi zabezpieczenia społecznego. Takie zachowania niektórych polskich pracodawców napotykają sprzeciw UE, która zmierza do wprowadzenia bardziej restrykcyjnych regulacji prawnych w zakresie delegowania pracowników do pracy w innych państwach członkowskich (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2018 r., II UK 371/17, niepubl.).

Mając powyższe na uwadze, w tym stanowisko Sądu Najwyższego prezentowane w wyrokach z dnia 9 maja 2018 r., II UK 150/17 i II UK 241/17, a także wskazane w ich uzasadnieniach orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE, Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji.